1999

Physician - Friendly New Brunswick

A Comprehensive Approach to Physician Recruitment and Retention

New Brunswick

November 1999

104-01927/

Physician-Friendly New Brunswick

A Comprehensive Approach to Physician Recruitment and Retention

Providing New Brunswickers with better access to primary health care services is at the heart of the province's vision to renewing health care in the province. This begins with hiring more doctors and nurses immediately and developing a long-term approach to ensure an adequate supply of health care professionals to care for New Brunswickers and their families.

This comprehensive approach to physician recruitment and retention is a multi-year plan that contains short, intermediate and long-term initiatives. These initiatives will help to address the issues associated with physician supply and the demand for physician services.

The strategy will assist the province in attracting new family physicians and specialists, particularly those willing to practice in under-serviced and rural areas of New Brunswick. It will address barriers identified by the New Brunswick Healthcare Association and the Physician Resources Advisory Committee to filling the current funded physician vacancies and attracting more physicians to fill other gaps in services. Finally, the strategy includes incentives that encourage and support the education and training of new physicians.

The strategy includes the following initiatives:

1. Hiring a recruitment officer

- The Department of Health and Community Services will hire a provincial physician recruitment officer who will be responsible for addressing the legislative, policy and procedural aspects of physician recruitment and retention. He or she will manage specific provincial programs targeted at recruitment and retention, help recruit foreign physicians, and assume responsibility for coordinating provincial marketing efforts to encourage physicians to locate in New Brunswick.

- The recruitment officer would work in collaboration with the New Brunswick Medical Society, the NB Health Care Association, and the francophone and anglophone Medical Education Co-ordinators. He or she will also have direct interaction with medical students, and facilitate the annual recruitment fair in conjunction with Dalhousie University and Université de Sherbrooke.

- Also included is responsibility for providing input to an internet site on health human resources vacancies, as well as managing the Summer Employment Program for medical students.

- A province-wide search for the recruitment officer will begin immediately.

2. Increasing flexibility in the Physician Resources Plan used by Medicare to manage physician resources in the province

- A contingency fund will be established in Medicare to respond to issues that are raised by the Region Hospital Corporation Chiefs of Staff. This fund will be useful in helping the province meet the 2003-04 target of one physician for every 575 New Brunswickers.

- For example, while recruitment efforts are on going throughout the year, funding for new or replacement physicians is done as part of the department's annual budgeting process. Physicians may express interest in specific locations only to be told positions do not currently exist. However, new or replacement positions are often generally assigned to that region at a later date. The contingency fund will help fill the funding gap so that the regions can take advantage of opportunities, when they present themselves, to hire physicians and specialists wanting to locate to a particular area.

3. Expanding opportunities for foreign-trained physicians to practice in New Brunswick

- The province will increase its efforts to recruit foreign-trained physicians. For example, financial support in the form of residency training, will be available for foreign-trained physicians to meet certification requirements defined by the Royal College of Physicians and Surgeons.

4. Establishing a provincial locum pool to ease stress of over-extended physicians

- New Brunswick physicians have indicated a willingness to participate in a formalized 'good-will' locum pool which would consist of physicians who agree to cover off for vacations, sickness, educational leave, etc. in other physicians' practices. The provincial recruitment officer will be responsible for the scheduling and co-ordination of the locum pool.

5. Funding specific initiatives identified by the medical community and hospital corporations that would support physician retention

- Additional funding will be provided to ensure that rural New Brunswickers have emergency access to general surgeons and anesthetists. The province will enter into negotiations with the New Brunswick Medical Society to establish the rates of payment for an after-hour on-call fee.

6. Location grants for newly licensed physicians and specialists who agree to establish practice in hard to recruit areas

- Location Grants of up to $25,000 will be offered to newly licensed family practitioners and up to $40,000 for specialists who agree to practice in hard to recruit areas. This includes areas of the province that have historically had problems recruiting physicians. Also eligible for the grant are medical specialists who move to areas that have been under-serviced.

- Funding can be used as a contribution towards relieving the burden of debt faced by recent medical graduates or to help set up their medical practices.

- In return, physicians will be required to practice in the geographic location or specialty area for a period of five years.

7. Increasing New Brunswick's purchase of medical school seats by ten at Memorial University

- Beginning in the next school year, New Brunswick will return to the province's pre-1993 medical school enrolment level by purchasing ten seats at Memorial University. Within four years there will be an additional 40 New Brunswick students at Memorial University Medical School, which when added to those enrolled at Dalhousie, Sherbrooke, Laval and the University of Montreal, will bring the province's total number to 200.

8. Increasing involvement in the Family Practice Teaching Unit at the Moncton Hospital

- The province will increase its involvement in the post-graduate training of family physicians through a partnership with Nova Scotia and PEI at the Family Practice Teaching Unit, based at the Moncton Hospital.

- As a central location in the Maritime provinces, the teaching unit will result in an additional twelve family practice residents being exposed to New Brunswick's health care system and rural New Brunswick communities included in the network. This type of exposure is important because of the urban and rural dynamic, which is such an important part of Maritime identity.

9. Expanding the Summer Employment Program for first and second year medical students

- The objective of the Summer Employment Program is to encourage first and second year medical students to consider rural practice by demonstrating to them in concrete terms how rural physicians practice, how he/she relates to specialists and rural and district hospitals. Current demand exceeds the twelve placements now funded.

- The number of summer employment positions for first and second year medical students will be increased to 30. Remuneration levels will also be increased above those defined by the provincial summer employment program, as an additional means of assisting students in meeting tuition and associated living costs while attending university.

10. Expanding the Supernumerary Residency Training Program to assist medical students

- Prior to 1997, both medical students and foreign-trained physicians could apply for residency sponsorship under the Supernumerary Residency Training Program. Sponsorship carried with it a return for service agreement of one year for each year of support for the first two years, and one-half year for each subsequent year of support. A total of 59 physicians who received specialty training under the program between 1987 and 1997 returned to New Brunswick to practice.

- With a proven record, the Supernumerary Residency Training Program will be expanded to include medical students who are unable to gain entry to their preferred specialty and foreign medical graduates to obtain licensure.

- Specialty sponsorship will be based upon needs defined in the Physician Resources Plan of the province.

11. Increasing salaried physician compensation to a point where New Brunswick scales are comparable on an Atlantic Regional basis.

- One impediment to recruitment of physicians has been remuneration rates the province provides for salaried medical and surgical specialists. These salaries have historically been less than counterparts would earn in other jurisdictions in Atlantic Canada.

- Recently, the province increased the annual pay for certified salaried physicians by $20,000. This increase will now be extended to all salaried medical and surgical specialists. This move puts the remuneration rate for New Brunswick's certified salaried physicians on a par with rates in the other Atlantic provinces.

12. Long-term wage competitiveness

- The government will, in concert with New Brunswick physicians, examine the issues of remuneration that affect physician recruitment and retention in the province.

- The goal is to improve, over time, the long-term competitiveness and remuneration of physicians in New Brunswick to ensure their wages are comparable with the rest of Atlantic Canada.

Nouveau-Brunswick, province conviviale pour les médecins

Approche globale au recrutement et au maintien des ressources médicales

Nouveau Brunswick

Novembre 1999

Nouveau-Brunswick, province conviviale pour les médecins

Approche globale au recrutement et au maintien des ressources médicales

Offrir à la population néo-brunswickoise un meilleur accès aux services de soins de santé primaires est le principe fondamental sur lequel repose la vision de la province pour renouveler le système de santé du Nouveau-Brunswick. Pour ce faire, il faudra procéder par l'embauch immédiate d'un plus grand nombre de médecins et d'infirmières ainsi que par l'élaboration d'une approche à long terme visant à assurer un nombre adéquat de professionnels de la santé pour desservir les Néo-Brunswickois et leurs familles.

Cette approche globale en matière de recrutement et de maintien des ressources médicales est un plan pluriannuel contenant des mesures à court, à moyen et à long terme. Ces mesures viseront à traiter les problèmes relatifs au nombre de médecins et à la demande en matière de services médicaux.

La stratégie aidera la province à attirer des nouveaux médecins de famille et des spécialistes, notamment ceux et celles qui désirent exercer dans les milieux ruraux et les régions moins bien desservies du Nouveau-Brunswick. Ces mesures permettront d'éliminer les obstacles signalés par l'Association des soins de santé du Nouveau-Brunswick et le Comité consultatif sur les ressources médicales pour combler les postes de médecin actuellement vacants et pour attirer d'autres médecins afin de combler les autres lacunes dans les services. Finalement, la stratégie comprend des mesures incitatives qui encouragent et soutiennent la formation des nouveaux médecins.

La stratégie comprend les mesures suivantes :

1. Embaucher un agent de recrutement

- Le ministère de la Santé et des Services communautaires embauchera un agent provincial chargé du recrutement des médecins. Cette personne sera responsable de traiter des aspects législatifs et procéduraux ainsi que des politiques en matière de recrutement et de maintien des ressources médicales. Elle devra aussi gérer des programmes provinciaux portant sur le recrutement et le maintien, aidera au recrutement de médecins étrangers et sera responsable de coordonner les efforts provinciaux de marketing en vue d'encourager les médecins à venir s'établir au Nouveau-Brunswick

- L'agent de recrutement travaillera en collaboration avec la Société médicale du Nouveau-Brunswick, l'Association des soins de santé du Nouveau-Brunswick et les coordonnateurs francophone et anglophone de la formation médicale. Cette personne établira des rapports directs avec les étudiants en médecine et organisera la foire annuelle de recrutement de concert avec les universités de Sherbrooke et de Dalhousie.

- La personne choisie sera aussi responsable de fournir de la rétroaction à un site Internet sur les postes vacants de ressources humaines en santé ainsi que de gérer le programme d'emplois d'été à l'intention des étudiants en médecine.

- On entreprendra immédiatement à l'échelle provinciale les démarches nécessaires pour l'embauche d'un agent de recrutement.

2. Améliorer la flexibilité du Plan de gestion des ressources médicales utilisé par l'Assurance-maladie pour gérer les ressources médicales de la province

- Un fonds de prévoyance sera créé au sein de l'Assurance-maladie afin de traiter des problèmes soulevés par les responsables du personnel des corporations hospitalières régionales. Ce fonds sera utile pour aider la province à rencontrer l'objectif d'un médecin pour 575 habitants en 2003-2004.

- Par exemple, même si les efforts de recrutement se poursuivent tout au long de l'année, le financement pour les nouveaux médecins ou les remplaçants est calculé dans le processus budgétaire annuel du ministère. Les médecins qui expriment le désir de travailler dans un milieu précis se font répondre qu'il n'y a pas de postes disponibles à l'heure actuelle. Toutefois, de nouveaux postes ou des postes de remplacement sont souvent alloués à cette région un peu plus tard. Le fonds de prévoyance pourra aider à combler les lacunes de façon à ce que les régions puissent profiter des occasions, lorsqu'elles se présentent, d'embaucher des médecins et des spécialistes qui désirent exercer dans une région en particulier.

3. **Améliorer les possibilités, pour les médecins formés à l'étranger, d'exercer au Nouveau-Brunswick**

   • La province augmentera ses efforts en vue de recruter des médecins formés à l'étranger. Par exemple, un soutien financier sous forme de programme aux résidents pourrait être accordé aux médecins formés à l'étranger afin qu'ils puissent répondre aux exigences d'agrément du Collège royal des médecins et des chirurgiens.

4. **Établir un fonds provincial de médecins suppléants afin d'atténuer le stress des médecins débordés**

   • Des médecins ont dit être intéressés à participer à un fonds provincial de médecins suppléants composé de médecins qui acceptent de remplacer d'autres médecins pour les congés de vacances, de maladie et de formation. L'agent provincial de recrutement sera responsable du calendrier et de la coordination du fonds de médecins suppléants.

5. **Financer des mesures spécifiques signalées par la communauté médicale et les corporations hospitalières régionales en vue de soutenir les efforts relatifs au maintien des ressources médicales**

   • Des fonds additionnels seront fournis en vue d'assurer que les Néo-Brunswickois et les Néo-Brunswickoises qui vivent dans des régions rurales aient accès à des services d'urgence de chirurgie générale et d'anesthésie. La province entreprendra des négociations avec la Société médicale du Nouveau-Brunswick en vue d'établir des taux de rémunération pour les services d'appel en dehors des heures normales de travail.

6. **Subventions d'emplacement pour les nouveaux médecins et les spécialistes qui acceptent de s'établir dans les régions où le recrutement est difficile**

   • Des subventions d'emplacement jusqu'à concurrence de 25 000 $ seront offertes aux nouveaux médecins de famille et jusqu'à concurrence de 40 000 $ aux spécialistes qui acceptent d'exercer dans les régions où le recrutement est difficile. Ces régions comprennent les localités de la province qui ont toujours eu des problèmes de recrutement de médecins. Les médecins spécialistes qui déménagent dans des régions moins bien desservies sont aussi admissibles à recevoir cette subvention.

   • Ces sommes peuvent contribuer à payer une partie des dettes des étudiants en médecine récemment diplômés ou encore aider ces nouveaux médecins à établir leur cabinet.

   • En retour, les médecins devront s'engager à exercer dans leur spécialité ou dans le lieu géographique choisi pendant cinq ans.

7. **Augmenter le nombre de places achetées par le Nouveau-Brunswick dans les facultés de médecine en achetant dix places à Memorial University**

- Dès le début de la prochaine année académique, le Nouveau-Brunswick retournera au niveau d'inscription dans les facultés de médecine d'avant 1993 en achetant dix places à Memorial University. D'ici quatre ans, il y aura 40 étudiants néo-brunswickois additionnels inscrits à la faculté de médecine de Memorial University. Ces places, additionnées à celles des universités de Dalhousie, Sherbrooke, Laval et Montréal, représenteront un total de 200 étudiants en médecine pour l'ensemble de la province.

8. **Augmenter notre participation dans l'Unité de formation en médecine familiale du Moncton Hospital**

- La province augmentera sa participation à la formation universitaire deuxième cycle des médecins de famille au moyen d'un partenariat avec la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard à l'Unité de formation en médecine familiale du Moncton Hospital.

- Situé dans un endroit central des provinces Maritimes, l'Unité de formation permettra à douze résidents en médecine familiale additionnels de travailler dans le système de santé du Nouveau-Brunswick et au sein des collectivités rurales desservies par le réseau. Ce genre d'initiative est important en raison de la dynamique rurale et urbaine qui caractérise les provinces Maritimes.

9. **Étendre le programme d'emplois d'été pour les étudiants en médecine des première et deuxième années**

- Le Programme d'emplois d'été vise à inciter les étudiants en médecine des première et deuxième années à explorer l'exercice de la médecine dans les régions rurales en leur montrant concrètement comment les médecins exercent dans les milieux ruraux, comment ils traitent avec des spécialistes et des hôpitaux de districts. La demande actuelle dépasse les douze stages actuellement financés.

- Le nombre d'emplois d'été pour les étudiants en médecine des première et deuxième années sera augmenté à 30. Les taux de rémunération seront aussi augmentés au-delà des taux prévus pour le programme provincial d'emplois d'été à titre de moyens additionnels en vue d'aider les étudiants à payer leurs frais de scolarité et les coûts de la vie pendant leurs études universitaires

10. Étendre les critères d'admissibilité au parrainage en vertu du programme de résidence surnuméraire

- Avant 1997, les étudiants en médecine et les médecins formés à l'étranger pouvaient soumettre une demande de parrainage dans le cadre du programme de résidence surnuméraire. Ce parrainage exigeait la signature d'une entente de service d'un an pour chaque année de soutien pour les deux premières années et d'une demi-année pour toutes les années de soutien subséquentes. Un total de 59 médecins qui ont suivi une formation spécialisée dans le cadre de ce programme entre 1987 et 1997 sont revenus exercer dans la province du Nouveau-Brunswick.

- À la lumière de ces résultats positifs, le programme sera étendu afin d'inclure les étudiants en médecine qui ne peuvent accéder à la formation spécialisée de leur choix et les étudiants étrangers diplômés en médecine qui veulent obtenir leur permis d'exercice.

- Le parrainage des spécialités sera fondé sur les besoins définis dans le Plan des ressources médicales de la province.

11. Augmenter la rémunération des médecins salariés pour que les échelles de salaire du Nouveau-Brunswick soient concurrentielles à celles des provinces de l'Atlantique.

- Les taux de rémunération de la province constituent un obstacle au recrutement des médecins et des chirurgiens spécialistes salariés. Historiquement les salaires de ces médecins ont toujours été moins élevés que ceux de leurs collègues des autres provinces de l'Atlantique.

- La province a récemment augmenté de 20 000 $ la rémunération annuelle des médecins certifiés salariés. Cette augmentation sera maintenant accordée à tous les médecins et les chirurgiens spécialistes salariés de la province. Grâce à cette augmentation, les taux de rémunération des médecins du Nouveau-Brunswick seront concurrentiels aux échelles de salaire des autres provinces de l'Atlantique.

12. Compétitivité à long terme des salaires

- Le gouvernement, de concert avec les médecins du Nouveau-Brunswick, entreprendra une étude de toute la question de la rémunération qui influe sur le recrutement et le maintien des ressources médicales dans la province.

- Cette étude a pour objectif d'améliorer, au fil des ans, la compétitivité à long terme des salaires des médecins au Nouveau-Brunswick afin d'assurer que leurs salaires sont comparables à ceux des autres provinces de l'Atlantique.